PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN SMA NEGERI 1 WATES KABUPATEN KEDIRI

SKRIPSI

Diajukan untuk Penulisan Skripsi Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri

OLEH:

MERIANA DIRGANTARA NINGTYAS

NIM: 12.1.02.02.0388

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

2016

ii

Skripsi oleh :

MERIANA DIRGANTARA NINGTYAS

NPM : 12.1.02.02.0388

Judul :

PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN SMA NEGERI 1 WATES KABUPATEN KEDIRI

Telah disetujui untuk diajukan Kepada

Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi UN PGRI Kediri

Tanggal :

Pembimbing I	Pembimbing II
Drs. Ec. Ichsannudin, M.M	**Edy Djoko S. S.E., M.Pd.**
NIDN. 0723105703	**NIDN. 0715106203**

Skripsi oleh :

MERIANA DIRGANTARA NINGTYAS

NPM : 12.1.02.02.0388

Judul :

PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN SMA NEGERI 1 WATES KABUPATEN KEDIRI

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UN PGRI Kediri

Pada tanggal :

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

PANITIA PENGUJI			TANDA TANGAN
1. Ketua	:	Drs. Ec. Ichsannudin, M.M	
2. Penguji I	:	Dr. Samari	
3. Penguji II	:	Edy Joko S. S.E., M.Pd	

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Subagyo, M.M
NIDN. 0717066601

PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN SMA NEGERI 1 WATES KABUPATEN KEDIRI

Meriana Dirgantara Ningtyas
12.1.02.02.0388
Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen
dirgantara.meriana@yahoo.com
Drs. Ec. Ichsannudin, M.M dan Edy Djoko S, S.E, M.Pd.
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi bahwa penilaian kinerja karyawan guru sekolah perlu dilakukan untuk mengetahui bagaimana guru dan karyawan lainnya dalam mengajar anak didiknya. Penilaian kinerja juga diperlukan kepala sekolah untuk mengetahui bagaimana keadaan sekolah dan bagaimana cara mengatasi dari permasalahan tersebut. Agar sekolah dapat mencapai kinerja karyawan seperti yang diharapkan, maka sekolah harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan suatu sekolah.

Permasalahan penelitian ini adalah (1) Apakah kompensasi, disiplin, dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan SMA Negeri 1 Wates Kabupaten Kediri ? (2) Apakah kompensasi, disiplin, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan SMA Negeri 1 Wates Kabupaten Kediri ?.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis deskriptif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 50 orang dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan *software SPSS for windows versi 21*.

Kesimpulan hasil penelitian ini adalah (1) kompensasi, disiplin, dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan SMA Negeri 1 Wates Kabupaten Kediri (2) kompensasi, disiplin, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan SMA Negeri 1 Wates Kabupaten Kediri.

Kata kunci : Kompensasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Kinerja.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Setiap organisasi dituntut untuk mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana mengelola sumber daya manusia. Meningkatkan kinerja karyawan menjadi tantangan manajemen sumber daya manusia. Kinerja diharapkan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik serta jumlah pekerjaan yang sesuai dengan

standar. Guna menghasilkan kinerja yang optimal tentunya tidak terlepas dari peran manajemen untuk memperhatikan variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam penelitian ini kinerja karyawan terindikasi dipengaruhi oleh variabel kompensasi, kedisiplinan, dan lingkungan kerja.

Menurut Wibowo (2011:07), "kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut serta tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya".

Faktor yang mendukung kinerja karyawan dalam sebuah organisasi adalah Kompensasi. Menurut Dessler (dalam Hartatik, 2014:241), "kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu". Bagi organisasi kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Jadi kompensasi akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin dalam bekerja. Menurut Prayudi Atmosudirjo (1928:84) dalam Darsono dan Siswandoko (2011:128), menerangkan disiplin ialah sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi, efektifitas kerja karyawan akan meningkat. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Selain faktor kompensasi dan disiplin ada juga dari faktor lingkungan kerja yang memengaruhi kinerja karyawan. Menurut Sutrisno (2009:118), "lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan".

Identifikasi Masalah

Merujuk pada latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Pemberian jenis kompensasi yang kurang menarik;
2. Pemberian penghargaan yang kurang tepat tidak membuat para pekerja merasa tertarik untuk mendapatkannya;
3. Penggunaan seragam kerja yang kurang diperhatikan;
4. Lingkungan kerja kurang kondusif.

Pembatasan Masalah

Dari identifikasi masalah di atas, maka batasan permasalahan yang akan dibahas adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan SMA Negeri 1 Wates Kabupaten Kediri.
2. Pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan SMA Negeri 1 Wates Kabupaten Kediri.
3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan SMA Negeri 1 Wates Kabupaten Kediri.
4. Pengaruh kompensasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan SMA Negeri 1 Wates Kabupaten Kediri.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan yang akan dibahas adalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan SMA Negeri 1 Wates Kabupaten Kediri ?
2. Adakah pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan SMA Negeri 1 Wates Kabupaten Kediri ?
3. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan SMA Negeri 1 Wates Kabupaten Kediri ?
4. Adakah pengaruh kompensasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan SMA Negeri 1 Wates Kabupaten Kediri ?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan SMA Negeri 1 Wates Kabupaten Kediri.
2. Untuk menganalisis pengaruh signifikan disiplin terhadap kinerja karyawan SMA Negeri 1 Wates Kabupaten Kediri.
3. Untuk menganalisis pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan SMA Negeri 1 Wates Kabupaten Kediri.
4. Untuk menganalisis pengaruh signifkan kompensasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan SMA Negeri 1 Wates Kabupaten Kediri.

Kegunaan Penelitian

Kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini, adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

a. Dapat menjadi bahan acuan dalam penerapan menyusun karya tulis ilmiah bagi penulis serta sejauh mana pengembangan sekolah terutama dibidang kompensasi, disiplin, dan lingkungan kerja.
b. Mampu mengetahui dilema secara nyata yang terjadi di sekolah berkaitan dengan teori lingkungan kerja.

2. Kegunaan Praktis

Bagi pihak sekolah, diharapkan penelitian ini dapat memberi informasi

dan masukan kepada SMA Negeri 1 Wates Kabupaten Kediri, sehingga lebih memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti faktor kompensasi, disiplin, dan lingkungan kerja.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja

Menurut Suwatno (2011:196), "kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya". Kinerja karyawan merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan dan hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2010:118), "Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan". Kompensasi adalah semua jenis penghargaan berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan, agar karyawan merasa dihargai dalam bekerja.

Disiplin

Menurut Bejo Siswanto (1989:278) dalam Darsono dan Siswandoko (2011:128), "Disiplin adalah sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan, badan atau organisasi, dan norma sosial yang berlaku.

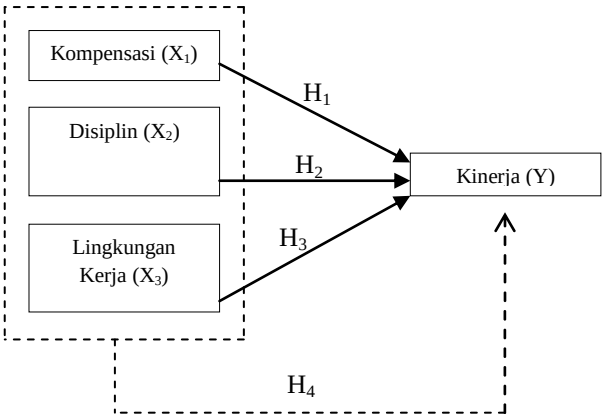
Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009:21), "Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok". Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi karyawan pada saat bekerja. Jika lingkungan kondusif maka karyawan dapat bekerja dengan optimal, sedangkan jika lingkungan kerja tidak mendukung maka yang terjadi adalah sebaliknya, karyawan tidak dapat bekerja secara optimal.

Penelitian Terdahulu

1. Hanna (2014) dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Royal Ananta Malang..
2. Eka Sahita (2008) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Pertamina (persero) Daerah.
3. Sonny Koeswara & Hery Budianto (2011) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Packindo Farma Utama Jakarta Utara.

Kerangka Berpikir



Gambar Kerangka Pemikiran

Hipotesis

H_1 : Diduga ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara kompensasi terhadap kinerja karyawan SMA Negeri 1 Wates Kabupaten Kediri.

H_2 : Diduga ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin terhadap kinerja karyawan SMA Negeri 1 Wates Kabupaten Kediri.

H_3 : Diduga ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan SMA Negeri 1 Wates Kabupaten Kediri.

H_4 : Diduga ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi, disiplin, dan lingkungan kerja secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja karyawan SMA Negeri 1 Wates Kabupaten Kediri.

METODE PENELITIAN

Teknik dan Pendekatan Penelitian

Desain penelitian ini merupakan penelitian *survey*, yaitu peneliti yang mengambil sampel dari suatu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data pokok guna mengetahui pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah penelitian tentang data yang dinyatakan dan dikumpulkan dalam bentuk angka kemudian diolah dan hasilnya diinterpretasikan dengan metode statistika.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SMA Negeri 1 Wates Kabupaten Kediri dengan pelaksanaan selama 4 bulan yaitu bulan April - Juli tahun 2016.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru dan karyawan staff tata usaha di SMA Negeri 1 Wates Kabupaten Kediri

yang berjumlah 70 orang menjadi populasi penelitian ini.

Instrumen Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2011:224), "teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan dari penelitian adalah mendapatkan data".

Kuesioner berguna untuk mengumpulkan data dari kelompok yang berjumlah besar. Item-item pada survey dan kuesioner dapat berbeda ketegasannya. Item-itemnya dapat terdiri dari pertanyaan-pertanyaan atau stimuli yang respon atau jawabannya dibatasi. Dalam penelitian ini skala yang digunakan adalah *Skala* Likert. Menurut Sugiyono (2011:93), "skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial".

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. **Uji asumsi klasik** terdiri dari uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.
2. **Analisis regresi linier berganda**

   Analisis regresi linier berganda merupakan teknik analisis yang umum digunakan dalam menganalisa hubungan dan pengaruh satu variabel ke variabel terikat dengan dua atau lebih variabel bebas. Teknik analisis regresi linier berganda dapat dihitung dengan menggunakan rumus dalam persamaan sebagai berikut :

   $Y1 = a + b1.X_1 + b2.X_2 + b3.X_3 + e$

   Keterangan :

   Y1 : Kinerja

   a : Konstanta

   b1, b2, b3 : Koefisien Regresi

   X_1, X_2, X_3 : Variabel bebas (Kompensasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja)

   e : Standart Eror
3. **Koefisien Determinasi**

   Menurut Ghozali (2009:87), koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) dan 1 (satu). Nilai R^2 menunjukkan persentase pengaruh semua variabel dependen. Menjelaskan besarnya kontribusi yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen.
4. **Uji hipotesis**

   a. Uji t (Uji Pengaruh Secara Parsial / Individu)

   Digunakan untuk mengetahui pengaruh tiap-tiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila t hitung lebih kecil dari t tabel, maka H0 diterima dan Ha ditolak. Gambaran kriteria pengujian dengan tingkat signifikansi (a) = 0,05

ditentukan sebagai berikut : $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H0 diterima, $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H0 ditolak

b. Uji F (Uji Pengaruh Secara Simultan)

Digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas (X) secara simultan terhadap variabel terikat (Y). Apabila F hitung lebih besar sama dengan F tabel berarti H0 di tolak dan Ha diterima artinya ada pengaruh secara simultan dan apabila F hitung lebih kecil dari F tabel , maka H0 diterima dan Ha ditolak artinya tidak ada pengaruh secara simultan dengan tingkat signifikan, signifikan yang dipakai adalah 5%. Gambaran kriteria pengambilan keputusan, yaitu: H0 diterima bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, H0 ditolak bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Obyek Penelitian

Pada awal tahun 1991 SMA Negeri 1 Wates didirikan dengan nama SMU Negeri 1 Wates. Dimana SMU Negeri 1 Wates ini diselenggarakan oleh pemerintah yang terletak pada lintasan desa yaitu Gang Cempaka Desa Pojok Kecamatan Wates yang merupakan bangunan sekolah tersebut milik sendiri.

Pada tahun 1997 adalah tahun perubahan untuk SMU Negeri 1 Wates menjadi SMA Negeri 1 Wates. Kegiatan belajar mengajar di SMA Negeri 1 Wates ini adalah pada pagi hari. Dimana jarak ke pusat Kecamatan 4 km dan jarak ke pusat Kabupaten Kediri 20 km. Status Akreditasi SMA Negeri 1 Wates adalah A dengan nilai 92,00. Untuk Nomor Statistik sekolah 301051307054 dan Nomor Induk sekolah 30 077 0. Penerbitan surat keputusan ditandatangani oleh BAN-SM (Prof. Dr. MV. Roesminingsih, M.Pd dengan Nomor : ma. 014862, tanggal 19 November 2012.

SMA Negeri 1 Wates merupakan salah satu SMA yang sudah mempunyai nama yang besar, oleh karena itu SMA Negeri 1 Wates menjadi sekolah favorit untuk masyarakat kabupaten kediri khususnya kecamatan wates.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Uji Validitas

Pengujian dilakukan dengan membandingkan r hitung dan r tabel. Nilai r hitung merupakan hasil korelasi jawaban responden pada masing-masing pertanyaan disetiap variabel yang dianalisis dengan program SPSS 20.0 dan outputnya bernama *corrected item correlation*. Sedangkan untuk mendapatkan r tabel dilakukan dengan tabel r *product moment*, yaitu menentukan $\alpha = 0{,}05$ kemudian n (sampel) = 50 sehingga didapat nilai r tabel dua sisi sebesar 0,278. Tingkat kevalidan indikator atau kuesioner dapat di tentukan, apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ = valid dan $r_{hitung} < r_{tabel}$ = tidak valid.

Berdasarkan tabel di bawah, dapat diketahui bahwa nilai dari hasil uji r hitung > r tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dalam kuesioner adalah valid.

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator		R_{hitung}	R_{tabel}	Ket.
Kompensasi	$X_1.1$	$X_1.1$ Ke 1 $X_1.1$ Ke 2	0,366 0,438	0,278	Valid
	$X_1.2$	$X_1.2$ Ke 1 $X_1.2$ Ke 2	0,477 0,392	0,278	Valid
	$X_1.3$	$X_1.3$ Ke 1 $X_1.3$ Ke 2	0,580 0,440	0,278	Valid
	$X_1.4$	$X_1.4$ Ke 1 $X_1.4$ Ke 2	0,390 0,470	0,278	Valid
Disiplin	$X_2.1$	$X_2.1$ Ke 1 $X_2.1$ Ke 2	0,474 0,487	0,278	Valid
	$X_2.2$	$X_2.2$ Ke 1 $X_2.2$ Ke 2	0,616 0,408	0,278	Valid
	$X_2.3$	$X_2.3$ Ke 1 $X_2.3$ Ke 2	0,353 0,405	0,278	Valid
	$X_2.4$	$X_2.4$ Ke 1 $X_2.4$ Ke 2	0,447 0,488	0,278	Valid
	$X_2.5$	$X_2.5$ Ke 1 $X_2.5$ Ke 2	0,665 0,334	0,278	Valid
	$X_2.6$	$X_2.6$ Ke 1 $X_2.6$ Ke 2	0,496 0,586	0,278	Valid
Lingkungan kerja	$X_3.1$	$X_3.1$ Ke 1 $X_3.1$ Ke 2	0,413 0,371	0,278	Valid
	$X_3.2$	$X_3.2$ Ke 1 $X_3.2$ Ke 2	0,396 0,500	0,278	Valid
	$X_3.3$	$X_3.3$ Ke 1 $X_3.3$ Ke 2	0,372 0,336	0,278	Valid
	$X_3.4$	$X_3.4$ Ke 1 $X_3.4$ Ke 2	0,545 0,434	0,278	Valid
	$X_3.5$	$X_3.5$ Ke 1 $X_3.5$ Ke 2	0,373 0,358	0,278	Valid
Kinerja	Y.1	Y.1 Ke 1 Y.1 Ke 2	0,678 0,518	0,278	Valid
	Y.2	Y.2 Ke 1 Y.2 Ke 2	0,480 0,558	0,278	Valid
	Y.3	Y.3 Ke 1 Y.3 Ke 2	0,407 0,575	0,278	Valid

Sumber : Diolah dari data primer, 2016.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang mempunyai indikator dari variabel. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011:48). Kereliabelan sebuah data didapatkan dari *cronbach's alpha (r alpha)* lebih besar dari r tabel. Untuk menentukan reliabilitas terhadap butir-butir pernyataan variabel dilakukan pengujian dengan program SPSS 20.0. Berdasarkan perhitungan diperoleh keseluruhan data item untuk variabel kompensasi = 0,662, variabel disiplin = 0,715, variabel lingkungan kerja = 0,662, dan kinerja karyawan = 0,695 terbukti lebih besar dari pada r tabel yaitu 0,278.

Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach's Alpha*	r tabel	Ket.
Kompensasi	0,662	0,278	Reliabel
Disiplin	0,715	0,278	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,662	0,278	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,695	0,278	Reliabel

Sumber : Diolah dari data primer, 2016.

ANALISIS DATA

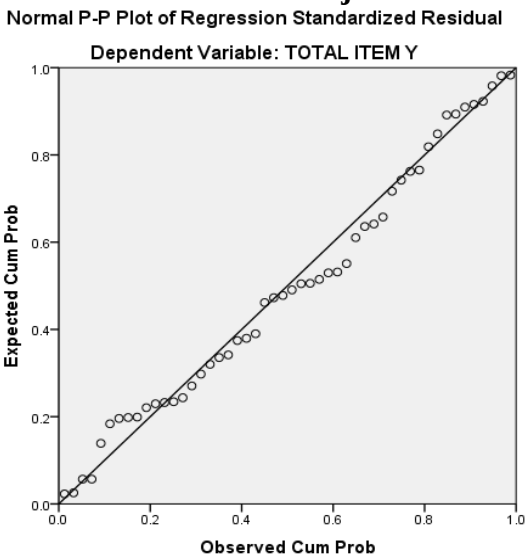
Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat normalitas model regresi. Pengujian dilakukan dengan menggunakan grafik normal *p-p plot*. Pada grafik normal *p-p*

plot, model memenuhi asumsi normalitas jika titik-titik pada kurva berhimpit mengikuti garis diagonalnya. Hasil kurva normal probability plot memperlihatkan bahwa titik-titik pada grafik berhimpit dan mengikuti garis diagonalnya, sehingga dapat disimpulkan model regresi berdistribusi normal.

Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas



Sumber : Diolah dari data primer, 2016.

Uji Multikorenealitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya hubungan yang kuat diantara variabel *independen*. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas, yaitu dengan melihat besarnya nilai toleransi *value* atau *variance inflation factor* (VIF). Apabila nilai VIF lebih kecil dari 0,10 atau lebih besar dari 10 maka terjadi multikolinearitas dan juga sebaliknya (Sugiyono, 2008:211). Dari tabel di atas terlihat semua variabel bebas, memiliki nilai VIF atau *tolerance value* lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi adanya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas antar variabel bebas *independent* dalam model.

Tabel 4.3
Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Kompensasi X_1	.952	1.051	Bebas Multikolinearitas
Disiplin X_2	.907	1.103	Bebas Multikolinearitas
Lingkungan Kerja X_3	.936	1.068	Bebas Multikolinearitas

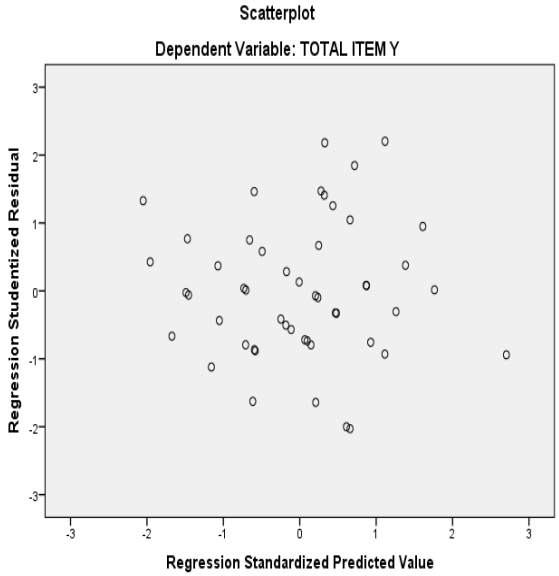
Sumber : Diolah dari data primer, 2016.

Uji Heteroskedastisitas

Heterokedastisitas terjadi apabila tidak ada kesamaan deviasi standar nilai variabel dependen pada setiap variabel independen. Suatu hasil regresi sebaiknya tidak terjadi heterokedastisitas. Dasar pengambilan keputusan : jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas, jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas. Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan SPSS, maka dapat diketahui bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0, maka tidak terjadi

heterokedastisitas. Hal ini dapat diartikan bahwa data dari hasil jawaban responden tentang kompensasi, disiplin, dan lingkungan kerja tidak mempunyai standar deviasi atau penyimpangan data yang sama terhadap kinerja karyawan.

Gambar 4.2
Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber : Diolah dari data primer, 2016.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.4 Hasil analisis uji Regresi Linier

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.900	4.222		2.345	.023
TOTAL ITEM X1	.295	.089	.364	3.319	.002
TOTAL ITEM X2	.238	.053	.505	4.495	.000
TOTAL ITEM X3	-.146	.067	-.243	-2.197	.033

Sumber : Diolah dari data primer, 2016.

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dibuat persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$\mathbf{Y = 9{,}900 + 0{,}295\ X_1 + 0{,}238\ X_2 + (-0{,}146)\ X_3}$$

Keterangan :

Y : Kinerja

X_1 : Kompensasi

X_2 : Disiplin

X_3 : Lingkungan Kerja

a. **Interpretasi Hasil Data**

Persamaan regresi linier berganda tersebut, akan dijelaskan sebagai berikut :

$$\mathbf{Y = 9{,}900 + 0{,}295\ X_1 + 0{,}238\ X_2 + (-0{,}146)\ X_3}$$

1. a = 9,900 : Konstanta sebesar 9,900 artinya bahwa jika kompensasi (X_1), disiplin (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan (Y) nilainya adalah 9,900.
2. b_1 = 295 : Besarnya koefisien variabel kompensasi adalah sebesar 295, artinya bahwa setiap peningkatan kompensasi sebesar 1 (satuan) akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 295 dengan asumsi variabel lainnya konstan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kompensasi dengan kinerja karyawan, semakin naik kompensasi maka semakin meningkat kinerja karyawan.
3. b_2 = 238 : Besarnya koefisien variabel disiplin adalah sebesar 238, artinya bahwa setiap peningkatan disiplin secara positif naik 1 (satuan) akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 238 dengan

asumsi variabel lainnya konstan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara disiplin dengan kinerja karyawan, semakin naik disiplin maka semakin meningkat kinerja karyawan.

4. b_3 = - 146 : Besarnya koefisien variabel lingkungan kerja adalah sebesar 146 dan bertanda negatif, ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai hubungan yang berlawanan arah dengan kinerja karyawan. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan lingkungan kerja 1 (satuan) maka variabel kinerja karyawan (Y) akan turun sebesar 146 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

Koefisien Determinasi

Tabel 4.5
Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.688[a]	.473	.439	1.32285

Sumber : Diolah dari data primer, 2016.

Koefisien determinasi (R^2) mempunyai besaran yang batasnya adalah $0 \leq R^2 \leq 1$. Besarnya nilai korelasi / hubungan (R) yaitu sebesar 0,688. Pada persamaan regresi diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,473 (47,3%), berarti kompensasi, disiplin, dan lingkungan kerja mampu memberi kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 47,3%, sedangkan sisanya 52,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model persamaan.

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Tabel 4.6
Uji Parsial (Uji t) dengan t-Test

Variabel	T hitung	T Tabel	Tingkat signi-fikan	Keterangan
Kompensasi(X_1)	3,319	2,024	0,002	Signifikan
Disiplin (X_2)	4,495	2,024	0,000	Signifikan
Lingkungan Kerja (X_3)	-2,197	2,024	0,033	Signifikan

Sumber : Diolah dari data primer, 2016.

Berdasarkan perhitungan di atas maka ditemukan sebagai berikut :

1) Pengaruh faktor kompensasi terhadap kinerja karyawan. Oleh karena nilai sig. X_1 sebesar 0,002 < 0,05 berarti faktor kompensasi secara parsial memliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
2) Pengaruh faktor disiplin terhadap kinerja karyawan. Oleh karena nilai sig. X_2 sebesar 0,000 < 0,05 berarti faktor disiplin secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
3) Pengaruh faktor lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena 0,033 < 0,05 berarti faktor lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F (Simultan)

Tabel 4.7
Uji Simultan Dengan F-Test

ANOVA[a]

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	72.224	3	24.075	13.758	.000[b]
Residual	80.496	46	1.750		
Total	152.720	49			

Sumber : Diolah dari data primer, 2016.

Berdasarkan tabel 4.7 di atas menunjukkan hasil uji signifikasi simultan atau bersama-sama (uji statistik F) menghasilkan nilai F hitung sebesar 13.758. Pada derajat bebas 1 (df1) = jumlah variabel – 1 = 4 – 1 = 3, dan derajat bebas 2 (df2) = n - k - 1 = 50 – 3 – 1 = 46, dimana n = jumlah sampel, k = jumlah variabel *independen*, nilai F tabel pada taraf kepercayaan signifikasi 0,05 adalah dengan demikian F hitung = 13,758 > F tabel = 2,807 dengan tingkat signifikasi 0,000. Karena probabilitasnya signifikasi jauh lebih kecil dari sig < 0,05, maka dapat dikatakan bahwa kompensasi (X_1), disiplin (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan SMA Negeri 1 Wates Kabupaten Kediri.

Pembahasan

1. **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

   Hasil pengujian parsial (uji t) diperoleh nilai t hitung sebesar 3,319 lebih besar dari t tabel yaitu 2,024 dan diperoleh nilai signifikasi sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05, hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga penelitian ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2010:118), "kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan".

   Hasil pengujian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hendro Hardiyanto (2015) yang menyebutkan kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. **Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan**

   Hasil pengujian parsial (uji t) diperoleh nilai t hitung sebesar 4,495 lebih besar dari t tabel yaitu 2,024 dan diperoleh nilai signifikasi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, hal ini menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga penelitian ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2012:193-194), " disiplin adalah sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis".

   Hasil pengujian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan

oleh Asma'ulana (2015) yang menyebutkan disiplin secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian parsial (uji t) diperoleh nilai t hitung sebesar (-2,197) lebih besar dari t tabel yaitu 2,024 dan diperoleh nilai signifikasi sebesar 0,033 lebih kecil dari 0,05, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga penelitian ini sesuai dengan pendapat Sutrisno (2009:118),"lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan".

Hasil pengujian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hendro Hardiyanto (2015) yang menyebutkan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. **Pengaruh Kompensasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 13,758 lebih besar dari F tabel yaitu 2,807 dan diperoleh nilai signifikasi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi, disiplin, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Sehingga penelitian ini sesuai dengan hipotesis keempat yang menyatakan kompensasi, disiplin, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Asma'ulana (2015) yang menyatakan gaya kepemimpinan, lingkungan, disiplin kerja dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mega Cahaya Kediri.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil uraian dan penjelasan dalam analisis data sebelumnya diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memberi arti bahwa karyawan merasa puas dengan pemberian kompensasi yang diterimanya serta dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Disiplin mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memberi arti bahwa karyawan merasa puas akan kedisiplinan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal

ini memberi arti bahwa lingkungan kerja yang nyaman, aman, strategis dapat meningkatkan kinerja karyawan.

4. Kompensasi, disiplin, dan lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saran

Adapun saran yang dapat peneliti sampaikan dari hasil penelitian yang telah dilakukan sebagai berikut :

1. **Bagi Sekolah**

   Mengingat faktor kompensasi, disiplin, dan lingkungan kerja baik secara simultan maupun parsial telah terbukti secara empiris berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, maka dari itu pihak sekolah perlu memperhatikan faktor-faktor tersebut sehingga kinerja karyawan tetap terjaga. Diharapkan dalam memberikan kompensasi kepada karyawan sebaiknya dilakukan dengan asas kepatutan sehingga kuantitas yang diterima akan sesuai dengan yang diinginkan karyawan. Jika hal ini dapat dilakukan dengan baik, maka niscaya akan meningkatkan kinerja karyawan.

2. **Bagi Karyawan**

   Diharapkan untuk para karyawan agar lebih meningkatkan lagi kemampuannya dan bersemangat lagi dalam bekerja sehingga karyawan bisa lebih berkompetensi lagi dan tujuan sekolah bisa tercapai.

3. **Bagi Masyarakat**

   Diharapkan untuk para masyarakat dapat memanfaatkan sumber daya pendidikan dalam masyarakat multikultur serta meningkatkan komunikasi dan konsultasi dengan berbagai pihak.

4. **Bagi Penelitian Selanjutnya**

   Diharapkan penelitian selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam lagi tentang analisis pengaruh kompensasi, disiplin, dan lingkungan kerja yang pada penelitian ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ada di SMA Negeri 1 Wates Kabupaten Kediri agar dapat diperoleh gambaran yang lebih lengkap lagi sehingga diharapkan hasil penelitian yang akan datang lebih baik dan sempurna dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Darsono dan Siswandoko, Tjatjuk. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21*. Jakarta: Nusantara Consulting.

Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Semarang: Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi keempat. Semarang: Universitas Diponegoro.

Hartatik, Indah Puji. 2014. *Mengembangkan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Laksana.

Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu. 2010. *Manajmen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Kuncoro, Mudrajat. 2003. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta : Erlangga.

Mathis dan Jackson. 2009. *Manajamen Sumber Daya Manusia*. Edisi Sepuluh. Jakarta: Salemba Empat.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakaya.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Nitisemito, S. Alex. 2006. *Manajemen Personalia : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Sedarmayanti. 2010. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Sedarmayanti. 2009. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Simamora, H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN*. Yogyakarta.

Sonny K. & Hery B. 2011. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Packindo Farma Utama Jakarta. *Jurnal Pasti*, 4 (2).

Sugiyono. 2011. *Statistika untuk Penelitian*, Cetakan Kedelapan. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2008. *MetodePenelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta: Bandung.

Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Cetakan Pertama. Jakarta: Kencana.

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Suwatno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Syamsuddin, dkk. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan Bahasa*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Umar, Husein. 2008. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan Paradigma Positivik dan Berbasis Pemecahan Masalah*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Wibowo, Wahyu. 2011. *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.